

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, memberikan peluang masyarakat untuk mengambil peran di dalamnya, salah satu peran strategis yang dapat diambil yaitu dengan menjadi tenaga kerja yang dapat memperkuat perekonomian bangsa. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perekonomian suatu bangsa yang kuat dapat dilihat dari banyaknya perusahaan besar yang mampu mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah banyak, dengan kinerja yang baik dan kompensasi yang tinggi. Indonesia negara dengan jumlah penduduk yang besar menjadi potensi tersendiri bagi perusahaan-perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan dapat menyeleksi masyarakat untuk merekrutnya menjadi karyawan. Indonesia dengan kekayaan sumber daya alam (SDA) yang melimpah juga merupakan daya tarik bagi para pelaku bisnis untuk meningkatkan keuntungan.

Persaingan bisnis di era globalisasi ini sangat tajam, baik karena teknologi yang semakin maju maupun sumber daya manusia yang semakin bermutu. Pada perusahaan-perusahaan dengan teknologi yang canggih sekalipun, sumber daya manusia tetap merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional sebuah organisasi. Perusahaan agar mampu bersaing di ranah global, harus mampu membentuk sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik. Pimpinan perusahaan sedini mungkin harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebagai motor penggerak operasional perusahaan. Menurut Ndraha (dalam Sutrisno 2009: 4), sumber daya manusia adalah “Sumber daya yang

mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya”. Karyawan di sisi lain belum tentu mau memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan pekerjaan secara totalitas, karena masing-masing individu bekerja sesuai dengan persepsi kinerja yang dimiliki.

Menurut Nurlaila (2010: 71) “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Kinerja yang baik tentunya akan mencerminkan keluaran atau hasil karyawan dalam berproses. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai ruh yang berupa perilaku keseharian di tempat dia bekerja, jika ruh ini positif maka akan nampak perilaku nyata seorang karyawan yang produktif. Sebaliknya jika ruh tersebut negatif, maka perilaku nyata karyawan di tempat kerja lebih bersifat kontra produktif. Kinerja karyawan tentunya sangat berpengaruh dalam kelangsungan kehidupan perusahaan, termasuk tinggi rendahnya kinerja karyawan menentukan prestasi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan motivasi.

Karyawan dengan kinerja yang tinggi, akan memicu dirinya dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki. Karyawan akan melaksanakan rutinitas pekerjaan dengan baik, pekerjaan dipahami sebuah amanah yang mulia dan layak untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Pekerja akan memahami bahwa aktifitasnya merupakan sarana untuk mendapatkan materi serta sebuah bentuk eksistensi dari dalam kehidupnya. Keyakinan tentang kinerja yang tinggi dan rutinitas yang dijalankan akan mendorong karyawan untuk turut serta memberikan masukan-masukan, ide-ide ke tempat kerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Sesuai dengan pendapat Sudirman (2015: 35) menyatakan bahwa kemandirian adalah “Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat

melakukan sesuatu tanpa bantuan orang lain”. Karyawan yang memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata, bukan retorika belaka. Keaktifan karyawan akan membuktikan seberapa jauh inisiatifnya, untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaannya tanpa dikomando oleh atasan.

Selain kemandirian kerja, kedisiplinan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting demi kelancaran dan pertumbuhan suatu perusahaan. Kedisiplinan kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja atau karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Rivai (2011: 825) mengungkapkan bahwa, “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”Sangatlah manusiawi jika pekerja diatur oleh sebuah prosedur atau aturan yang mengikat dari perusahaan, karena dalam dimensi apapun manusia terikat dengan peraturan, dari peraturan terhadap Tuhan yang Maha Esa maupun aturan negara tempat dia berada. Ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap konsekuensi melanggar peraturan dengan sukarela ini merupakan ciri kedisiplinan tinggi yang dimiliki oleh karyawan, ada kalanya pegawai atau karyawan melakukan pelanggaran, untuk itu diperlukan kedisiplinan kerja agar dapat memperbaiki perilaku perilaku menyimpang dari pegawai atau karyawan tersebut. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Masalah di kalangan pekerja saat ini salah satunya adalah kurangnya kedisiplinan pada individu dan lingkungan kerja, individu yang berbeda-beda dalam tingkat kedisiplinan, mengharuskan pimpinan perusahaan mengimplementasikan nilai-nilai kedisiplinan pada setiap aktifitas

perusahaan. Karyawan yang tidak bisa bekerja secara tim juga merupakan permasalahan pekerja, dimana karyawan yang *individualis* justru akan menghambat tercapainya kinerja yang maksimal. Karyawan yang *individualis* tidak bisa menempatkan diri menjadi pekerja yang memiliki kemandirian. Masalah kemandirian bisa dilihat pada karyawan yang selalu mengekor pada rekan kerjanya, artinya karyawan tersebut tidak bisa mengambil keputusan dalam bersikap. Fenomena tersebut masih banyak dijumpai dalam dunia kerja, hal semacam ini akan sangat mengganggu kinerja *team work*. Tingkat kemandirian dan kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

CV. Global Mandiri Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *marketing executive* produk kesehatan. Perusahaan yang berpusat di Jl. Jambu Raya, No.42, Jajar, Laweyan, Surakarta ini membuat peneliti tertarik untuk menjadikan sebagai tempat penelitian. Alasan ketertarikan tersebut selain lokasinya yang terjangkau, perusahaan ini memiliki karyawan-karyawan *direct selling* dengan kemampuan menjual yang sangat baik. Kemampuan menjual ini bisa dilihat dari pencapaian target penjualan yang diterapkan oleh perusahaan, yang merupakan kewajiban karyawan dalam bekerja.

Berpijak dari uraian latar belakang, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEMANDIRIAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GLOBAL MANDIRI SEJAHTERA CABANG SURAKARTA”.

B. Identifikasi Masalah

Dari judul penelitian di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang timbul atas variabel tersebut antara lain :

1. Kinerja karyawan yang belum sesuai harapan
2. Kurangnya kemandirian dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
3. Masih belum maksimalnya produktivitas kerja karena kurangnya kemandirian dan kedisiplinan karyawan

C. Pembatasan Masalah

Masalah kinerja karyawan sangatlah kompleks, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM), kepuasan kerja, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kemandirian kerja. Untuk memaksimalkan penelitian, peneliti membatasi masalah hanya pada kemandirian dan kedisiplinan karyawan di CV.Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta, dan lebih spesifik lagi pada karyawan *marketing executive*

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kemandirian terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh kemandirian dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kemandirian karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta.
2. Pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta.
3. Pengaruh kemandirian dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia bisnis mengenai kemandirian kerja dan kedisiplinan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan

2. Manfaat praktis

a. Bagi CV. Global Mandiri Sejahtera Cabang Surakarta

Penelitian ini dapat menjadi masukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Surakarta, serta menambah pengetahuan sebagai bekal untuk terjun kedalam masyarakat.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Diharapkan dapat menambah kekayaan intelektual perpustakaan yang dapat digunakan sebagai bacaan mahasiswa maupun pihak yang berkepentingan.